

Số: 03 /NQ-BCH

Hà Nội, ngày 11 tháng 01 năm 2019

NGHỊ QUYẾT

HỘI NGHỊ LẦN THỨ HAI BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM (KHOÁ XII)

VỀ CÔNG TÁC CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN TRONG TÌNH HÌNH MỚI

I. TÌNH HÌNH VÀ NGUYÊN NHÂN

1. Tình hình

Trong những năm qua công tác xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ luôn được các cấp công đoàn quan tâm, chú trọng. Đội ngũ cán bộ công đoàn đã có bước trưởng thành, phát triển đủ về số lượng, từng bước nâng cao về chất lượng. Hầu hết cán bộ công đoàn được rèn luyện, trưởng thành qua thực tiễn; có lập trường tư tưởng, bản lĩnh chính trị vững vàng; luôn tin tưởng vào sự lãnh đạo và đường lối đổi mới của Đảng, thực hiện đúng chính sách pháp luật của nhà nước, quy định của tổ chức Công đoàn, nhiệt tình, tâm huyết, trách nhiệm, gắn bó với tổ chức, với đoàn viên và người lao động.

Công tác cán bộ công đoàn luôn đảm bảo sự lãnh đạo của Đảng, đúng nguyên tắc, quy định, ngày càng chặt chẽ, công khai, minh bạch và đi vào nề nếp; việc đánh giá cán bộ bước đầu đã được thực hiện; các khâu quy hoạch, luân chuyển, đào tạo bồi dưỡng, bố trí, sử dụng, thực hiện chính sách cán bộ công đoàn ngày càng được hoàn thiện; công tác kiểm tra, giám sát, bảo vệ chính trị nội bộ được quan tâm; kỷ cương, kỷ luật được tăng cường.

Bên cạnh những kết quả đã đạt được, đội ngũ cán bộ công đoàn hiện nay vẫn còn nhiều bất cập. Tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ xảy ra ở nhiều nơi. Năng lực đội ngũ cán bộ công đoàn chưa đồng đều, có mặt còn hạn chế, nhất là kinh nghiệm thực tiễn, tính chuyên nghiệp, trình độ ngoại ngữ, kỹ năng giao tiếp và khả năng làm việc trong môi trường quốc tế; còn có biểu hiện công chức hóa, hành chính hóa các hoạt động công đoàn.

Công tác cán bộ tuy đã được quan tâm nhưng chậm đổi mới: Việc đánh giá cán bộ vẫn còn hình thức, chưa gắn với kết quả thực hiện nhiệm vụ. Quy hoạch cán bộ thực hiện chưa đồng bộ, liên thông giữa các cấp công đoàn, nhiều nơi lúng túng bị động dẫn đến hẫng hụt đội ngũ cán bộ kế cận tại mỗi kỳ đại hội. Đào tạo, bồi dưỡng chưa gắn quy hoạch và sử dụng cán bộ gây ra lãng phí nguồn lực. Chính sách đối với cán bộ công đoàn chưa thực sự tạo động lực để cán bộ công đoàn yên tâm công tác. Công tác kiểm tra, giám sát chưa thường xuyên, còn nặng về kiểm tra, xử lý vi phạm, chưa có giải pháp hiệu quả để phòng ngừa, ngăn chặn sai phạm. Công tác bảo vệ chính trị nội bộ còn bị động, chưa theo kịp tình hình.

Đội ngũ cán bộ công đoàn làm nhiệm vụ tham mưu về công tác tổ chức, cán bộ, chưa được quan tâm đầu tư xây dựng tương xứng với yêu cầu, nhiệm vụ...

2. Nguyên nhân của hạn chế yếu kém

- Nhận thức và ý thức trách nhiệm của một số cán bộ, nhất là người đứng đầu cơ quan lãnh đạo công đoàn các cấp về cán bộ công đoàn và công tác cán bộ công đoàn chưa thật sự đầy đủ, sâu sắc, toàn diện. Công tác tham mưu cho các cấp ủy đảng trong việc lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp chưa được coi trọng đúng mức.

- Một số nội dung trong công tác cán bộ chậm được đổi mới. Việc thực hiện các khâu của công tác cán bộ có nơi, có lúc chưa chủ động; chưa vận dụng nhuần nhuyễn và sáng tạo các chủ trương, quy định của Đảng trong quá trình tổ chức thực hiện công tác cán bộ của tổ chức công đoàn.

- Việc cụ thể hóa các quy định của Đảng, chính sách pháp luật của nhà nước vào các quy định của tổ chức Công đoàn về công tác cán bộ còn chậm; việc ban hành các quy chế, quy định, hướng dẫn còn chưa đầy đủ; phân cấp, phân quyền chưa cụ thể; thiếu kiểm tra, giám sát trong quá trình triển khai thực hiện; chưa có chế tài đủ mạnh đối với những vi phạm trong công tác cán bộ.

Trong thời gian tới, sự nghiệp đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế đang đặt ra những thách thức to lớn đối với tổ chức Công đoàn Việt Nam. Môi trường hoạt động của công đoàn chủ yếu sẽ chuyển sang khu vực ngoài nhà nước, quan hệ lao động sẽ ngày càng phức tạp đòi hỏi tổ chức Công đoàn phải thể hiện rõ hơn vai trò đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho đoàn viên và người lao động. Tình hình đó, đòi hỏi phải có sự đổi mới mạnh mẽ, toàn diện, sâu sắc trong công tác cán bộ và xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp.

II. QUAN ĐIỂM VÀ MỤC TIÊU

1. Quan điểm

(1) Công tác cán bộ của tổ chức Công đoàn phải quán triệt, đảm bảo tăng cường sự lãnh đạo của Đảng. Đồng thời vận dụng sáng tạo các chủ trương, đường lối của Đảng, phát huy tính chủ động, quyền và trách nhiệm của tổ chức Công đoàn, trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ nhất là đội ngũ cán bộ thuộc thẩm quyền tổ chức Công đoàn quản lý, đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

(2) Công tác cán bộ có vai trò quyết định, ý nghĩa quan trọng trong việc xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn các cấp, là khâu then chốt, quyết định sự thắng lợi của phong trào công nhân và hoạt động công đoàn. Thông qua phong trào công nhân và hoạt động công đoàn là môi trường thực tiễn để rèn luyện, tuyển chọn và đào tạo cán bộ, nâng cao phẩm chất, kiến thức, năng lực của đội ngũ cán bộ.

(3) Công tác cán bộ công đoàn phải xuất phát từ yêu cầu thực tế nhiệm vụ của tổ chức Công đoàn; đổi mới công tác cán bộ phải gắn với đổi mới tổ chức bộ máy, đổi mới cơ chế chính sách, đổi mới nội dung, phương thức hoạt động theo hướng tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả.

(4) Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn phải gắn với việc học tập và làm theo tư tưởng, đạo đức, phong cách Hồ Chí Minh, với phòng, chống tham nhũng, quan liêu, lãng phí, tiêu cực theo tinh thần Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 (khóa XII) về tăng cường xây dựng, chỉnh đốn Đảng; ngăn chặn, đẩy lùi sự suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống, những biểu hiện "tự diễn biến", "tự chuyển hóa" trong nội bộ. Cán bộ không đủ năng lực, trình độ, không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ hoặc uy tín thấp phải thay thế ngay không chờ hết nhiệm kỳ.

2. Mục tiêu

- Mục tiêu tổng quát:

Xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn nhất là cán bộ công đoàn chuyên trách chuyên nghiệp, bản lĩnh, trí tuệ, tâm huyết, trách nhiệm; đủ về số lượng, có chất lượng và cơ cấu phù hợp, bảo đảm kế thừa và phát triển giữa các thế hệ, đủ sức thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của tổ chức Công đoàn trong tình hình mới. Đồng thời để đào tạo, bồi dưỡng chủ động tạo nguồn bổ sung cán bộ cho Đảng và hệ thống chính trị.

- Một số mục tiêu cụ thể:

(1) 100% cán bộ chủ chốt công đoàn các cấp phải được tuyên truyền, quán triệt nâng cao nhận thức về cán bộ công đoàn và tầm quan trọng của công tác cán bộ trong tình hình mới.

(2) Đến năm 2023, xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn chuyên nghiệp, có chất lượng, có số lượng, cơ cấu hợp lý; 100% cán bộ công đoàn chuyên trách được chuẩn hóa về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, kỹ năng công tác; 100% cán bộ công đoàn chuyên trách làm công tác chuyên môn nghiệp vụ từ cấp trên cơ sở trở lên có trình độ đại học.

(3) Hoàn thiện hệ thống các quy định, trước mắt là quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ công đoàn các cấp; thống nhất thực hiện đồng bộ các nội dung công tác cán bộ trong toàn hệ thống công đoàn.

(4) Phấn đấu trong nhiệm kỳ 2018 - 2023, mỗi năm lựa chọn từ 20 đến 40 đoàn viên công đoàn ưu tú, cán bộ công đoàn cơ sở tiêu biểu, để hỗ trợ đào tạo trình độ đại học hệ chính quy tập trung, tại các trường đại học thuộc hệ thống công đoàn, nhằm bổ sung và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ công đoàn cấp cơ sở; xây dựng đề án tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi và nhà khoa học trẻ về làm cán bộ công đoàn. Phấn đấu đến cuối nhiệm kỳ 2018 - 2023, có ít nhất 30 sinh viên xuất sắc tốt nghiệp loại khá, giỏi và nhà khoa học trẻ được tuyển chọn, rèn luyện qua thực tiễn ở cơ sở ít nhất 03 năm để bổ sung cho đội ngũ cán bộ các ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

(5) Phần đầu trong nhiệm kỳ 2018 - 2023, 100% cán bộ công đoàn chuyên trách được đào tạo và cấp chứng chỉ lý luận nghiệp vụ công đoàn; 100% cán bộ công đoàn không chuyên trách được tiếp cận các chương trình bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp hoạt động công đoàn phù hợp. Xây dựng, hoàn thiện hệ thống chương trình và tài liệu đào tạo, bồi dưỡng, áp dụng thống nhất trong các cấp công đoàn; đa dạng hóa và nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng.

(6) Phần đầu đến năm 2023, có 20% cán bộ công đoàn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Trung ương và cấp tỉnh có trình độ ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu công việc, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP CHỦ YẾU

1. Nâng cao nhận thức, tiếp tục đổi mới nâng cao chất lượng hiệu quả công tác cán bộ của tổ chức Công đoàn

- Tiếp tục tăng cường các hoạt động truyền thông, tuyên truyền để các cấp ủy đảng, chính quyền, công đoàn các cấp nhận thức đầy đủ về vị trí, vai trò, tầm quan trọng của cán bộ công đoàn trong việc thực hiện chức năng, nhiệm vụ của tổ chức công đoàn, trong phong trào công nhân lao động và hoạt động công đoàn, cũng như những khó khăn, thách thức đặt ra đối với tổ chức công đoàn và đội ngũ cán bộ công đoàn trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế. Từ đó thấy rõ sự cần thiết tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác cán bộ của tổ chức công đoàn nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn đủ năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới.

- Công tác cán bộ công đoàn cần quán triệt sâu sắc, vận dụng sáng tạo các chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về công tác cán bộ. Người đứng đầu và bộ phận làm công tác tổ chức cán bộ các cấp công đoàn phải quán triệt, nắm chắc các quy định của Đảng, Nhà nước và tổ chức Công đoàn về công tác cán bộ để thực hiện đúng và phải tập trung chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn, nhất là ở cơ quan đơn vị mình phụ trách. Đoàn viên công đoàn cần quán triệt và giám sát việc thực hiện các quy định về công tác cán bộ công đoàn ở các cấp công đoàn.

- Tiếp tục đổi mới công tác tuyên dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và luân chuyển cán bộ; có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng, sắp xếp, bố trí, tạo điều kiện, cơ hội phát triển cho cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ có kinh nghiệm thực tiễn từ cơ sở; có cơ chế phát hiện, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bố trí cán bộ có bản lĩnh, năng lực nổi trội và triển vọng phát triển vào vị trí lãnh đạo, quản lý, kể cả vượt cấp, nhất là cán bộ trẻ; đổi mới công tác ứng cử, bầu cử, bổ nhiệm; xây dựng quy định để việc nhận trách nhiệm, từ chức, từ nhiệm trở thành nếp văn hoá ứng xử của cán bộ công đoàn; hoàn thiện các quy định về cách chức, bãi nhiệm, miễn nhiệm để việc "có lên, có xuống", "có vào, có ra" trở thành bình thường trong công tác cán bộ của tổ chức công đoàn.

- Xây dựng quy định về thẩm quyền, trách nhiệm của người đứng đầu trong công tác cán bộ và quản lý cán bộ; xử lý nghiêm những người có sai phạm, kể cả khi đã chuyên công tác hoặc nghỉ hưu; tăng cường công tác bảo vệ chính trị nội bộ; tập trung vào vấn đề chính trị hiện nay. Hoàn thiện quy định để xử lý, sử dụng những trường hợp có vấn đề về chính trị. Không xem xét quy hoạch, bổ nhiệm, giới thiệu ứng cử khi chưa có kết luận về tiêu chuẩn chính trị.

- Nghiên cứu, thực hiện thí điểm một số chủ trương:

+ Mở rộng việc thi tuyển để bổ nhiệm lãnh đạo, quản lý cán bộ công đoàn các cấp.

+ Người đứng đầu lựa chọn, giới thiệu cán bộ trong quy hoạch để thực hiện quy trình bầu cử, bổ nhiệm cấp phó của mình; bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng, nguyên tắc tập trung dân chủ và phải chịu trách nhiệm về việc giới thiệu của mình.

+ Giao quyền cho người đứng đầu bổ nhiệm cán bộ trong quy hoạch, miễn nhiệm đối với cấp trưởng cấp dưới trực tiếp không hoàn thành nhiệm vụ và chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

2. Hoàn thiện hệ thống các quy định và thực hiện đồng bộ các quy định về công tác cán bộ trong tổ chức Công đoàn

- Rà soát, sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện hệ thống các quy định về công tác cán bộ của tổ chức Công đoàn đảm bảo đồng bộ, thống nhất và phù hợp với các quy định của Đảng, pháp luật của nhà nước. Trước mắt là cập nhật, sửa đổi, bổ sung Quy chế tuyển dụng cán bộ công đoàn chống việc tuyển dụng nhiều người thân làm việc trong cơ quan, tổ chức Công đoàn; quy chế bổ nhiệm, miễn nhiệm, điều động, kỷ luật cán bộ, công chức trong tổ chức Công đoàn; xây dựng và ban hành quy định về tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ công đoàn các cấp; quy định về phân công, phân cấp quản lý cán bộ công đoàn; hoàn thiện các quy định, quy chế để kiểm soát chặt chẽ, sàng lọc kỹ càng, thay thế kịp thời những người năng lực hạn chế, uy tín thấp, không đủ sức khỏe, có sai phạm, không chờ hết nhiệm kỳ, hết thời hạn bổ nhiệm, đến tuổi nghỉ hưu.

- Thống nhất thực hiện đồng bộ các quy định về công tác cán bộ trong tổ chức Công đoàn trong đó: Đối với cán bộ công đoàn chuyên trách phải thực hiện đầy đủ các khâu của công tác cán bộ, trong đó chú trọng khâu đánh giá cán bộ, quy hoạch cán bộ, luân chuyển cán bộ và đào tạo bồi dưỡng cán bộ; đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nhất là cán bộ công đoàn cơ sở ở khu vực ngoài nhà nước cần đặc biệt quan tâm việc phát hiện lựa chọn và đào tạo, bồi dưỡng. Trong đó, lựa chọn giới thiệu người có năng lực, tâm huyết, trách nhiệm để đoàn viên công đoàn bầu chọn làm cán bộ công đoàn.

3. Chủ động chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài đáp ứng yêu cầu bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách trong các cơ quan công đoàn các cấp

- Chủ động đề xuất với các cấp ủy đảng, xây dựng đề án chuẩn bị nguồn cán bộ lâu dài cho tổ chức Công đoàn, nhất là cán bộ công đoàn có trình độ đại

học xuất thân từ công nhân, lao động trực tiếp sản xuất; Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam xây dựng và triển khai thực hiện đề án tuyển chọn sinh viên tốt nghiệp loại giỏi đưa đi đào tạo để chủ động nguồn cán bộ bổ sung cho các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn. Phấn đấu đến năm 2023 có ít nhất 30 sinh viên tốt nghiệp loại khá, giỏi và nhà khoa học trẻ được lựa chọn đã được đào tạo ở cơ sở để bổ sung cho nguồn cán bộ các ban, đơn vị thuộc Cơ quan Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Nghiên cứu cơ chế chính sách và xây dựng quy định về việc lựa chọn, giới thiệu và hỗ trợ đào tạo trình độ đại học cho đoàn viên công đoàn ưu tú, cán bộ công đoàn tiêu biểu. Phấn đấu đến năm 2023, mỗi năm lựa chọn cử đi học trình độ đại học tại trường Đại học Công đoàn và trường Đại học Tôn Đức Thắng từ 20 đến 40 đoàn viên ưu tú, cán bộ công đoàn cơ sở có thành tích xuất sắc.

- Đổi mới công tác quản lý, bố trí, sử dụng, đánh giá hiệu quả hoạt động của cán bộ công đoàn theo hiệu quả công việc và sự tin nhiệm của đoàn viên công đoàn. Xây dựng phương pháp tính toán mức biên chế cán bộ cơ quan công đoàn các cấp trong hệ thống Công đoàn, trên cơ sở yêu cầu nhiệm vụ, số lượng công đoàn cơ sở, đoàn viên công đoàn và khả năng tài chính của các cấp Công đoàn. Rà soát quy định chặt chẽ số lượng cán bộ ở cơ quan, đơn vị sự nghiệp, doanh nghiệp trực thuộc công đoàn cấp tỉnh và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

4. Đổi mới công tác đánh giá cán bộ công đoàn

Đổi mới công tác đánh giá cán bộ theo hướng: Xuyên suốt, liên tục, đa chiều, theo tiêu chí cụ thể, bằng sản phẩm, thông qua khảo sát, công khai kết quả và so sánh với chức danh tương đương; gắn đánh giá cá nhân với tập thể và kết quả thực hiện nhiệm vụ của ngành, địa phương, cơ quan, đơn vị; đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ, công khai, minh bạch, khách quan, chính xác, toàn diện và công tâm trên cơ sở tiêu chuẩn chức danh, tiêu chí đánh giá cán bộ. Việc đánh giá cán bộ phải làm hàng năm và trước khi cán bộ kết thúc nhiệm kỳ, bổ nhiệm, đề bạt hoặc luân chuyển cán bộ. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ban hành hướng dẫn, đánh giá cán bộ hàng năm.

5. Chủ động trong công tác quy hoạch cán bộ công đoàn

- Hàng năm, các cấp công đoàn cần thực hiện tốt việc đánh giá cán bộ, rà soát, bổ sung quy hoạch cán bộ của năm và thực hiện tốt quy hoạch của nhiệm kỳ tiếp theo. Tăng cường mở rộng dân chủ, đổi mới quy trình giới thiệu nguồn cán bộ công đoàn đưa vào quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, nhất là đối với cán bộ trẻ, cán bộ nữ, cán bộ khoa học kỹ thuật, cán bộ xuất thân từ công nhân, lao động để đảm bảo cơ cấu hợp lý trong quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý, cán bộ chủ chốt cơ quan công đoàn các cấp và các đơn vị sự nghiệp của tổ chức Công đoàn.

- Thực hiện công khai các tiêu chuẩn chung và tiêu chuẩn cụ thể của từng chức danh cán bộ công đoàn, danh sách cán bộ đưa vào quy hoạch và đưa ra khỏi quy hoạch đảm bảo đúng quy định, đồng thời thông báo cho cán bộ được quy

hoạch biết, để có kế hoạch tự rèn luyện, học tập, nâng cao năng lực đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao.

- Đánh giá chính xác nhân sự được quy hoạch, giới thiệu bầu cử, bổ nhiệm vào các chức danh chủ chốt trong tổ chức Công đoàn. Kiên quyết không để lọt những người không xứng đáng, những người chạy chức, chạy quyền vào đội ngũ cán bộ công đoàn chủ chốt.

- Định kỳ rà soát, bổ sung quy hoạch nhân sự Ban Chấp hành, Đoàn Chủ tịch, Chủ tịch, Phó Chủ tịch và các chức danh lãnh đạo chủ chốt của tổ chức Công đoàn cho các nhiệm kỳ.

6. Tăng cường công tác luân chuyển cán bộ

- Tiếp tục thực hiện chủ trương luân chuyển cán bộ công đoàn cấp trên xuống trực tiếp thực hiện nhiệm vụ ở công đoàn cấp dưới và ngược lại nhằm bồi dưỡng, rèn luyện, qua đó giúp đội ngũ cán bộ công đoàn được đào tạo, rèn luyện toàn diện, đáp ứng yêu cầu công tác trong tình hình mới. Luân chuyển kế toán trưởng ở công đoàn cấp trên cơ sở trở lên theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng. Tăng cường công tác luân chuyển lãnh đạo quản lý công đoàn các cấp để đảm bảo cơ cấu, số lượng hợp lý, phù hợp với năng lực, sở trường cán bộ, đồng thời tạo điều kiện cho cán bộ trẻ có triển vọng, đi rèn luyện trong thực tiễn, sát cơ sở, qua đó phát huy năng lực, tích lũy kinh nghiệm, tạo nên sự đồng đều về chất lượng cán bộ trong hệ thống công đoàn.

- Xây dựng kế hoạch cụ thể để luân chuyển, điều động giữ vị trí cấp trưởng, phù hợp với chức danh quy hoạch ở địa bàn khó khăn, lĩnh vực trọng yếu, nơi triển khai mô hình mới để thử thách, rèn luyện, nâng cao bản lĩnh chính trị, nhân sinh quan cách mạng, năng lực lãnh đạo toàn diện của cán bộ.

7. Nâng cao hiệu quả quản lý, bố trí sử dụng cán bộ

- Tiếp tục quán triệt và thực hiện nguyên tắc Đảng thống nhất lãnh đạo công tác cán bộ và quản lý đội ngũ cán bộ, đảm bảo nguyên tắc tập trung dân chủ trong công tác quản lý cán bộ. Thực hiện quy định về phân cấp quản lý cán bộ của Đảng, của Nhà nước và của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Quy định trách nhiệm của người đứng đầu và cấp phó của người đứng đầu phụ trách công tác cán bộ trong việc quản lý đội ngũ cán bộ và xây dựng ban hành các quy định về quản lý cán bộ.

- Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát về quản lý tài chính tài sản, về công tác cán bộ, về đầu tư xây dựng... đối với đơn vị mà người đứng đầu, chuẩn bị hết thời gian bổ nhiệm, hết nhiệm kỳ hoặc nghỉ hưu để đảm bảo giữ vững kỷ cương, kỷ luật, phòng chống tham nhũng lãng phí.

- Cán bộ chủ chốt công đoàn các cấp nếu không phải do cấp ủy đảng giới thiệu, bố trí từ nơi khác về thì nhất thiết phải trưởng thành từ cán bộ chủ chốt công đoàn cấp dưới.

- Nâng cao hiệu quả công tác đánh giá, phân loại cán bộ, đảm bảo khách quan, chính xác trên cơ sở đó bố trí, điều chuyển, thay thế cán bộ công đoàn làm việc kém hiệu quả, không hoàn thành nhiệm vụ, công việc được giao, sử dụng cán bộ phù hợp năng lực sở trường và theo đúng tiêu chuẩn, chức danh.

- Phát hiện, lựa chọn từ nguồn quy hoạch những cán bộ tiêu biểu, xuất sắc đã được đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện theo chức danh, nhất là những người đã được thử thách qua thực tiễn, có thành tích nổi trội, có “sản phẩm” cụ thể, có triển vọng phát triển để bố trí vào vị trí chủ chốt công đoàn các cấp.

8. Tiếp tục đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn

- Đẩy mạnh và nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn cần đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn nhất là đào tạo, bồi dưỡng theo chức danh. Bổ sung kiến thức, nâng cao trình độ mọi mặt; bồi dưỡng toàn diện về kỹ năng; định kỳ cập nhật kiến thức mới theo từng nhóm đối tượng.

- Đổi mới công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn theo hướng đào tạo gắn lý thuyết với thực hành và kỹ năng xử lý những tình huống nảy sinh trong thực tiễn. Tăng cường bồi dưỡng kiến thức về phương pháp tư duy, tầm nhìn chiến lược; nâng cao nhận thức và giải pháp ứng xử, đề phòng, giải quyết các vấn đề mới nảy sinh cho các cán bộ chủ chốt của các liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

- Tập trung đào tạo và hình thành đội ngũ chuyên gia; củng cố và sử dụng có hiệu quả đội ngũ giảng viên kiêm chức đáp ứng yêu cầu công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đẩy mạnh việc cập nhật kiến thức mới về chế độ chính sách liên quan đến đoàn viên và người lao động; kỹ năng đàm phán, thương lượng; kỹ năng vận động, tập hợp quần chúng cho cán bộ công đoàn cơ sở; khai thác, phát huy có hiệu quả cơ sở vật chất các cơ sở đào tạo của hệ thống công đoàn; đa dạng hóa các hình thức đào tạo; xây dựng các chương trình đào tạo trực tuyến để tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn các cấp, nhất là cán bộ công đoàn ở cơ sở tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ..

- Tổ chức các lớp dự nguồn cán bộ công đoàn cao cấp để chuẩn bị tốt nguồn nhân sự cho các chức danh lãnh đạo chủ chốt trong tổ chức Công đoàn. Xây dựng Chương trình đào tạo, bồi dưỡng về ngoại ngữ để thực hiện mục tiêu đến năm 2023, có 20% cán bộ công đoàn giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý cấp Trung ương và cấp tỉnh có trình độ ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu công việc, có khả năng làm việc trong môi trường quốc tế.

- Giao trách nhiệm cho Trường Đại học Công đoàn, Trường Đại học Tôn Đức Thắng thực hiện nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng đối với các chức danh lãnh đạo chủ chốt, đội ngũ giảng viên kiêm chức công đoàn cấp tỉnh, thành phố công đoàn ngành trung ương; đào tạo trình độ đại học cho cán bộ công đoàn và đoàn viên ưu tú. Giao Trung tâm Hội nghị và đào tạo cán bộ công đoàn và Ban Thường

vụ các LĐLĐ tỉnh, thành phố, công đoàn ngành trung ương thực hiện nhiệm vụ đào tạo bồi dưỡng cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và cấp cơ sở, đảm bảo 100% cán bộ công đoàn được tiếp cận các chương trình bồi dưỡng kỹ năng, phương pháp hoạt động công đoàn phù hợp.

9. Quan tâm chăm lo thực hiện chính sách đối với cán bộ công đoàn

- Các cấp công đoàn tiếp tục quán triệt và thực hiện chính sách chung của Đảng, Nhà nước và của tổ chức Công đoàn đối với đội ngũ cán bộ công đoàn đảm bảo thực hiện đúng, đầy đủ theo quy định, đồng thời có các chế độ đãi ngộ phù hợp cho cán bộ công đoàn trong điều kiện cụ thể, nhằm khuyến khích và tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn yên tâm công tác và thu hút cán bộ giỏi vào làm công tác công đoàn

- Tiếp tục nghiên cứu vận dụng và đề xuất với Đảng, Nhà nước sửa đổi, bổ sung những bất hợp lý trong chính sách tiền lương của cán bộ, công chức, viên chức công đoàn, chế độ phụ cấp đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách tương xứng với nghĩa vụ và trách nhiệm trong hoạt động công đoàn.

- Nghiên cứu có giải pháp và cơ chế phù hợp bảo vệ cán bộ công đoàn đấu tranh bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên và người lao động khi bị chấm dứt hợp đồng lao động.

- Xây dựng giải thưởng cán bộ công đoàn để tôn vinh cán bộ công đoàn các cấp có nhiều sáng kiến, sáng tạo đổi mới nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức Công đoàn.

- Tiếp tục thực hiện chính sách tinh giản biên chế và cơ cấu lại đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức theo Nghị quyết số 39-NQ/TW ngày 17/4/2015 của Bộ Chính trị, Nghị quyết số 18-NQ/TW ngày 25/10/2017, hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII), một số vấn đề về đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả; Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017, hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập; các cấp công đoàn triển khai thực hiện đảm bảo đúng các quy định của Đảng và Nhà nước về việc thực hiện chế độ, chính sách đối với cán bộ công đoàn.

10. Nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm tra, giám sát về công tác cán bộ; kiện toàn, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ ở các cấp công đoàn

- Tăng cường kiểm tra của công đoàn cấp trên với công đoàn cấp dưới trong việc thực hiện quản lý cán bộ gắn với công tác kiểm tra về chất lượng, hiệu quả công việc được giao và công tác cán bộ công đoàn về các mặt: Tuyển dụng, quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, thực hiện chính sách cán bộ...; xử lý kỷ luật nghiêm khắc đối với những tập thể, cá nhân có sai phạm trong quản lý, bố trí, sử dụng cán bộ công đoàn.

- Bố trí đủ về số lượng, gắn với nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ làm công tác tổ chức cán bộ; tăng cường cơ sở vật chất, ứng dụng công nghệ thông tin trong công tác cán bộ công đoàn.

IV. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam

- Ban Chấp hành Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam giao Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn chỉ đạo triển khai thực hiện Nghị quyết. Tích cực tham mưu cho Đảng về công tác cán bộ công đoàn và chủ động triển khai, thực hiện nhiệm vụ xây dựng đội ngũ cán bộ công đoàn thuộc thẩm quyền quản lý đủ phẩm chất, năng lực, ngang tầm nhiệm vụ.

- Ban Tổ chức Tổng Liên đoàn hướng dẫn, theo dõi, đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc tổ chức triển khai, thực hiện và định kỳ tham mưu, đề xuất tổ chức sơ kết, tổng kết thực hiện Nghị quyết.

2. Liên đoàn lao động tỉnh, thành phố, công đoàn ngành Trung ương và tương đương, các Ban, đơn vị trực thuộc Tổng Liên đoàn

- Xây dựng kế hoạch triển khai thực hiện Nghị quyết phù hợp với đặc điểm tình hình của từng địa phương, ngành, đơn vị. Rà soát, sửa đổi, bổ sung hoặc ban hành các quy chế, quy định trong công tác cán bộ.

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến và chỉ đạo, hướng dẫn công đoàn các cấp tổ chức triển khai thực hiện, tạo sự chuyển biến mạnh mẽ trong nhận thức và tổ chức thực hiện có hiệu quả các nhiệm vụ, giải pháp đã đề ra.

- Định kỳ báo cáo về Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (qua Ban Tổ chức) liên quan đến việc thực hiện Nghị quyết. Nghị quyết được phổ biến đến công đoàn cơ sở. *W*

Nơi nhận:

- Thường trực Ban Bí thư;
- Ban Tổ chức Trung ương;
- Ủy ban kiểm tra Trung ương;
- Ban dân vận Trung ương ;
- Đ/c Phạm Minh Chính, UV BCT, Trưởng Ban Tổ chức Trung ương ;
- Đ/c Trương Thị Mai, UV BCT, Trưởng Ban Dân vận Trung ương ;
- Các Tỉnh ủy, Thành ủy, Ban Cán sự Đảng, Đảng đoàn, Đảng ủy trực thuộc Trung ương; } (để p/h)
- Các đồng chí Ủy viên BCH TLĐ;
- Các LĐLĐ tỉnh, thành phố, CĐ ngành Trung ương và tương đương;
- Các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ;
- Lưu: VT, ToC TLĐ. *W*

(b/c)

(để p/h)

TM. BAN CHẤP HÀNH
CHỦ TỊCH



Bùi Văn Cường